

eBausteine zur Personalentwicklung

BDU-Fachverband
Personalmanagement

Inhalt

1. Personalentwicklung

- 1.1 E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung – nicht genutzte Chancen medial gestützter Bildungsprozesse
- 1.2 BUSINESS Partner^{HR} - den eigenen Change Prozess proaktiv meistern
- 1.3 Effektive Besprechungskultur. Wie teure Besprechungen wirtschaftlich werden!

2. Managementmethoden

- 2.1 Office Excellenz
Urlaubszeit muss nicht gleich Suchzeit sein...
- 2.2 Führungseffizienz: Reibungsverluste sind Effizienzverluste
- 2.3 Risikomanagement – schon wieder eine neue Sau, die durch's Dorf getrieben wird?

3. Sonstiges

- 3.1 Vorankündigung: BDU-Fachverband Personalberatung auf der Zukunft Personal 2006

4. Impressum

Editorial:

Im permanenten Veränderungsdruck der Unternehmen stellt der Bereich Personalmanagement einen entscheidenden Erfolgsfaktor in unserer Wirtschaft dar.

Die Mitglieder des BDU-Fachverbandes Personalmanagement möchten mit diesem eNewsletter die Unternehmen bei dieser Aufgabe unterstützen.

Die eBausteine zur Personalentwicklung beinhalten neben der praxisnahen Darstellung aktueller Trends der Personalentwicklung einen Überblick über die Entwicklungen auf dem Beratungsmarkt des Personalmanagements.

Sie erscheinen mit sechs Ausgaben pro Jahr. Für den interessierten Leser besteht die Möglichkeit, umfangreiche Fachartikel und weitere Informationen zu dem jeweiligen Thema direkt beim Autor anzufordern – per Mausklick.

Im Namen des BDU-Fachverbandes Personalmanagement wünsche ich Ihnen eine anregende Lektüre.



1. Personalentwicklung

E-Learning in der betrieblichen Weiterbildung – nicht genutzte Chancen medial gestützter Bildungsprozesse

Die Erwartungen an solche Lernformen sind hinlänglich bekannt. Die meistgenannten sind: Reduzierung der Reise- und Ausfallzeiten sowie zeitliche und örtliche Unabhängigkeit des Lernens.

Die Probleme, die der Lernform pauschal zugeschrieben werden sind es ebenfalls. Häufig genannt werden hohe Abbrecherquoten durch didaktisch und methodisch schlecht aufbereitete Inhalte sowie mangelnde Kontrolle der Lernfortschritte während der Lernprozesse, weil eine Rückkopplung zu den Lehrenden fehlt.

Dabei gibt es für die genannten Mängel relativ einfache Abhilfe. Die Inhalte müssen der Lernform angepasst, arbeitsplatznah und problemorientiert sein. Systemimmanent muss ein umfangreiches Feedback-System sein, das von verschiedenen integrierten Kommunikation- und Kooperationsprozessen bis hin zur unmittelbaren Anwendung des erlernten Wissens und der Kompetenzen in Form von Praxis-Projekten reicht. Die Lerner erleben, wie Ihr Erlerntes „Früchte trägt“ und die Unternehmen können vielfach die „Früchte ihrer Investitionen“ noch im Laufe der Bildungsprozesse „ernten“.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Rolf Karges](#), bestellen. Für mehr Informationen zum Autor bitte [hier](#) klicken.

BUSINESS Partner^{HR} - den eigenen Change Prozess proaktiv meistern

Veränderungsprozesse werden oft von den Beschäftigten der Personalbereiche gesteuert. Aktuell aber werden sie selber immer häufiger Betroffenen von Change-Projekten: ganze Aufgabenbereiche der Personalarbeit werden outgesourct, etablierten Funktionen und Rollen der Human Resources werden kritisch hinterfragt. Oft reichen den anderen Bereichen die bisher angebotenen Personal-Dienstleistungen nicht mehr. Es werden sich neue Dienstleistungen und Aufgaben im Umfeld des Personalwesens entwickeln. Spezialisten der HR Bereich müssen sich als interne Berater zur Erfüllung von Geschäftsanforderungen positionieren und so an den Tisch der Entscheider kommen.

Dabei spielen BusinessPartner^{HR} als Performance-Berater eine besondere Rolle, indem sie mehr und mehr als strategische Größe in vorderster Linie zum Kundennutzen beitragen. In dem Maße, in dem die Kunden erkennen, welchen Vorteil ihnen diese Position bringt, steigt auch die Nachfrage nach Business Partnern im Personalbereich und sinkt die Gefahr nur als Kostcenter wahrgenommen zu werden sondern vielmehr als Unternehmensasset.

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Thomas Lorenz](#), bestellen. Für mehr Informationen zum Autor bitte [hier](#) klicken.

Effektive Besprechungskultur

Wie teure Besprechungen wirtschaftlich werden!

Jede Minute, jede Stunde, die Ihre Mitarbeiter in internen Besprechungen verbringen kostet Geld. Während Ihre Mitarbeiter an Meetings teilnehmen, können sie beispielsweise weder neue Kunden gewinnen noch alte Kunden binden. Kurz: Sie generieren in dieser Zeit keinen direkten Umsatz.

Andererseits: Besprechungen sind von enormer Wichtigkeit, um Informationen zu erhalten und zu geben, Erfahrungen auszutauschen und Probleme zu lösen.

Das Ziel muss also sein, Ihre Besprechungen effektiv zu gestalten. Das ist möglich!

Die kostenlose Vollversion direkt hier beim Autor, [Henner Lenfers](#), bestellen. Für mehr Informationen Autor bitte [hier](#) klicken.

2. Managementmethoden

Office Exzellenz

Urlaubszeit muss nicht gleich Suchzeit sein...

In deutschen Büros verbringen die Arbeitnehmer/-innen durchschnittlich 13% ihrer Arbeitszeit mit dem Suchen von Unterlagen*. In der Urlaubszeit dürfte der Prozentwert um einiges höher liegen! Die Suchzeiten sind Ergebnis einer Revierorientierung, die nach wie vor in Büros vorherrscht. Jeder arbeitet nach seiner eigenen Façon, die ja „schon lange gut funktioniert.“ Vieles wird mit der viel gerühmten Intuition wieder gefunden – leider erst nach einiger Zeit und schon gar nicht von den geplagten Kollegen.

Eine Kombination aus Kaizen Methoden und lösungsorientierten Prinzipien macht die Arbeit im Office effizienter – und das nicht nur in der Urlaubszeit! In einem Stufenprozess wird über ein Steigern der Selbstorganisation, das Definieren von Standards und die Optimierung der Arbeitsprozesse eine nachhaltige Verbesserung erreicht.....

Die kostenlose Vollversion direkt hier bei den Autoren, [Stephan Teuber](#) und [Claudia Heizmann](#), bestellen. Für mehr Informationen zum Fachverbandsmitglied, Stephan Teuber, bitte [hier](#) klicken.

Führungseffizienz: Reibungsverluste sind Effizienzverluste

Veränderungen, Matrixorganisationen, Projekt- und Prozessorganisation, schnelle und kompetente Reaktionen auf Impulse von außen, z. B. Anfragen, funktionieren nur bei entsprechend qualifizierter Führung. Ist diese nicht gegeben, sind Bewahrungstendenzen, Zurückhaltung von Informationen und Fehler, Zeit- und Geldverluste die Folge.

Einflussmöglichkeiten bestehen auf drei Ebenen:

- Dem Unternehmen bzw. der Organisation, der Unternehmenskultur: Der Einzelne kann nicht leisten, was die Organisation nicht zulässt. Man muss ins Verändern verliebt sein, nicht ins Bewahren.
- Der Führung von Mitarbeitern: Die Mitarbeiter ernst nehmen. Ohne Konflikte geht es nicht, man muss sie nur richtig handhaben.
- der individuellen Ebene: Auf den guten Vorgesetzten hoffen und warten, reicht nicht, eigene Kompetenz, Persönlichkeit und Eigenverantwortung sind gefragt.

Der Artikel zeigt auf allen drei Ebenen zahlreiche Ansatzpunkte zur Verbesserung der Führungseffizienz

Die kostenlose Vollversion direkt hier bei dem Autor, [Jochen Müller](#), bestellen. Für mehr Informationen zum Autor bitte [hier](#) klicken.

Risikomanagement – schon wieder eine neue Sau, die durch's Dorf getrieben wird?

Als ob es nicht schon genug Beauftragte und Manager für nicht unmittelbar im Wertschöpfungsprozess liegende Aufgaben gäbe: Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit, IT-Sicherheit usw.. Nun also auch Risikomanager und Risikobeauftragte?

Aber nicht nur die Banken, sondern Kunden, Mitarbeiter, Bürger, Aktionäre bzw. Eigner drängen zunehmend darauf, die im Unternehmen vorhandenen Risiken professionell zu managen und damit zu minimieren. Es gibt also gute Gründe, sich mit dem Thema Risikomanagement aktiv auseinander zu setzen und zwar ganzheitlich, bezogen auf die Wertschöpfung im Unternehmen.

Davon sind Viele betroffen, was Schulung und vor allem die sichtbare Unterstützung des Managements erfordert. Ein erster Schritt ist die Ausbildung eines Certified Risk Manager und von Risikobeauftragten durch entsprechend zertifizierte Trainer.

Hier entsteht also ein wichtiges Arbeitsgebiet für Personal- und Organisationsentwicklung und letztlich die Unternehmensleitung.

Der Artikel zeigt auf allen drei Ebenen zahlreiche Ansatzpunkte zur Verbesserung der Führungseffizienz.

Die kostenlose Vollversion direkt hier bei den Autoren, [Jochen Müller und Peter Stotz](#), bestellen. Für mehr Informationen zum Autor bitte [hier](#) klicken.

3. Sonstiges

Vorankündigung: BDU-Fachverband Personalberatung auf der Zukunft Personal 2006

Der BDU-Fachverband wird auf der renommierten Personalmesse [Zukunft Personal 2006](#), die am 13./14. September 2006 in der Messe Köln stattfinden wird, u.a. mit einem Open-Space Workshop und einer hochkarätigen Podiumsdiskussion vertreten sein.

Zukunft Personal - Personal ohne Zukunft?

In der Unternehmenshierarchie nimmt die Bedeutung des Personalmanagements ab, für die Zukunft von Unternehmen nimmt die Bedeutung zu. Personalmanagement in seiner verwaltenden Funktion ist heute durch technische Hilfsmittel stark vereinfacht und vielfach nach als Dienstleistung nach außen vergeben. Funktionen die menschliche Intelligenz und flexibles Handeln erfordern, sind dezentralisiert bei den direkten Vorgesetzten oder bei Trainingsanbietern oder Personalberatern angebunden. Die Folge: Die strategische Bedeutung des Personals wird vernachlässigt.

Aber: In Zukunft werden in Deutschland aufgrund der globalen Entwicklungen vermehrt Wissens-Arbeiter tätig sein; die zudem aufgrund der demographischen Entwicklungen auch deutlich älter sein werden, als wir es bisher gewohnt sind. Unternehmen, die die strategische Bedeutung des Personalmanagements unterschätzen werden über kurz oder lang ins Hintertreffen geraten.

Julia Voss (Voss und Partner, Hamburg), Rolf Karges (TOP, Saarbrücken), Stephan Teuber (Loquenz Unternehmensberatung, Stuttgart) werden den Open Space-Workshop mit Impulsen versehen. Themen werden u.a. sein:

- Personalentwicklung als internes Marketing
- Alt und Jung in einem Team – neue Spannungsfelder aufgrund der demographischen Entwicklung?
- Der grundsätzliche Irrtum: Entscheidungen an monetären Kosten und Erträgen 1. Ordnung in der Personalarbeit

Die Diskussion wird in einem Abschlusspodium aus der Sicht von Unternehmern, Personalern und Politik gebündelt. Die Diskussionsleitung wird von Ruth Lemmer (Chefredaktion Zeitschrift Personal) übernommen.

Wir laden Sie recht herzlich zur Zukunft Personal 2006 ein und würden uns freuen, Sie auch in unserem Workshop und bei der Podiumsdiskussion begrüßen zu können. Gerne stehen wir Ihnen hier für ausführliche Gespräche zur Verfügung.

Die Leser der eBausteine können im Rahmen eines begrenzten Kontingents kostenlos an der Zukunft Personal 2006 teilnehmen. Bitte lassen Sie sich hierfür unter dem Stichwort „Zukunft Personal 2006“ über den BDU [akkreditieren](#).

4. Impressum

- Inhalt: Die eBausteine zur Personalentwicklung beinhalten neben der praxisnahen Darstellung aktueller Trends der Personalentwicklung einen Überblick über die Entwicklungen auf dem Beratungsmarkt des Personalmanagements. Für den interessierten Leser besteht die Möglichkeit, umfangreiche Fachartikel zu dem jeweiligen Thema direkt bei dem Autor per „Mausklick“ anzufordern.
- Erscheinungsweise/Auflage: Der Newsletter erscheint mit sechs Ausgaben pro Jahr und wird zur Zeit an einen Abonnentenpool von über 3.000 Experten aus dem Bereich Personalmanagement versendet.
- Herausgeber: BDU-Fachverband Personalmanagement im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e. V., Präsident Rémi Redley, Zitelmannstr. 22, 53113 Bonn, Tel.: 02 28/91 61-0, Fax: 02 28/91 61-26, eMail: info@bdu.de, Internet: www.bdu.de, Schlussredaktion: Stephan Teuber, Vorsitzender des Fachverbandes, Redaktion/Projektmanagement: Jörg Murmann, stv. BDU-Geschäftsführer (mu@bdu.de), Layout/Satz: Jutta Pütz, Projektmanagerin BDU (jp@bdu.de)
- Bestellung/Abbestellung: Wenn Sie die eBausteine zur Personalentwicklung nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie eine eMail an mu@bdu.de.
- Copyright: Alle in den eBausteinen zur Personalentwicklung und auf www.bdu.de erschienene Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.
- Erklärung: Wir haben weder Einfluss auf die Gestaltung noch auf die Inhalte von Internetseiten, auf die wir von den eBausteinen zur Personalentwicklung oder von den BDU-Internet-Seiten durch Links verweisen. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten verlinkter Seiten und machen uns ihre Inhalte nicht zu eigen.